

Herplaatsingsfonds in Vlaanderen

Op basis van het decreet van 18 mei 1999 werd in Vlaanderen in 2000 het Herplaatsingsfonds opgericht. Daarmee kreeg het vroegere - door het ACV voorgestelde - VESOC-experiment voor outplacement van werknemers getroffen door het faillissement van hun bedrijf, een structurele plaats in het Vlaamse arbeidsmarktbeleid. De laatste jaren bewees dit Fonds dienst bij tal van faillissementen, met als belangrijkste “wapenfeit” uiteraard de financiering van het outplacement van het Sabena-personeel.

Op de Vlaamse ACV-dagen van 2001 had het ACV - op voorstel van ACV-Textura - voorgesteld het toepassingsgebied te verruimen tot bedrijven die zo goed als failliet waren, maar nog niet failliet waren verklaard.

In het verlengde daarvan nam het kabinet-Landuyt het initiatief om het decreet aan te passen. Tegelijk werd ook het uitvoeringsbesluit grondig aangepast.

De decreetswijziging kwam er met het decreet van 14 maart 2003. Op 12 september 2003 werd ook een nieuw uitvoeringsbesluit goedgekeurd door de Vlaamse regering (nog niet gepubliceerd). In deze nota lichten we de nieuwe regeling in detail toe. Vooraf geven we aan wat de belangrijkste nieuwigheden zijn.

1. NIEUWE ELEMENTEN

De nieuwe regeling brengt vooral volgende nieuwigheden mee.

1° Het toepassingsgebied wordt uitgebreid. Tevoren kwam het Herplaatsingsfonds enkel tussen bij faillissement. Ook gerechtelijke ontbinding van een VZW wegens kennelijk onvermogen kwam in aanmerking, maar deze mogelijkheid werd totnogtoe niet gebruikt.

Voortaan komen ook in ondernemingen met gerechtelijk akkoord in aanmerking, alsook andere bedrijven in zware financiële moeilijkheden die geen outplacementbegeleiding kunnen financieren.

2° Om sneller op de bal te kunnen spelen wordt de procedure versoepeld. Wanneer bij faillissement voor alle ontslagen werknemers outplacement wordt gevraagd, moet er niet vooraf goedkeuring worden gevraagd aan de vakbonden (gezien er ook geen risico is op discriminatie).

3° Er wordt uitdrukkelijk bevestigd dat de tegemoetkoming van het Herplaatsingsfonds ook kan worden gebruikt voor het bekostigen van opleiding. Ook de kost van eventuele procedures voor erkenning van verworven competenties komt in aanmerking.

4° En, uitermate belangrijk voor de sectoren, sectoren kunnen zelf voor een periode van 2 jaar een of meerdere outplacementbureaus kiezen, na raadpleging van de markt. Die bureaus treden dan in de sector op voor alle dossiers van het Herplaatsingsfonds gedurende die 2 jaar, zodat niet meer elke keer de markt moet worden bevraagd.

We geven hierna over deze aanpassingen meer uitleg wanneer we de gehele regelgeving opnieuw overlopen.

2. WELKE ONDERNEMINGEN?

Het Herplaatsingsfonds (verder het Fonds genoemd) komt tussen in de kosten voor de herplaatsing van werknemers in volgende vier gevallen.

- 1° faillissement van de onderneming;
- 2° gerechtelijke ontbinding van een VZW, wegens kennelijke staat van onvermogen;
- 3° aan de onderneming werd een gerechtelijk akkoord toegestaan;
- 4° de onderneming is in zware financiële moeilijkheden, zodanig dat ze onvoldoende middelen heeft om zelf een outplacementbegeleiding te financieren.

Deze beperkingen vloeien voort uit de beleidskeuze, voorgesteld door de sociale partners zelf, om de financiële verantwoordelijkheid in andere situaties bij de werkgevers (of de sectorale sociale partners) te laten. Het is slechts als de werkgever niet meer kan worden aangesproken wegens faillissement of onvoldoende middelen, dat de overheid kan worden aangesproken via het Herplaatsingsfonds.

Om deze reden werd de tussenkomst in het vierde geval (dat, net als het derde geval, nieuw is in de regelgeving) sterk afgebakend.

Ofwel is het netto-actief van de onderneming als gevolg van de verliezen gedaald tot minder dan de helft van het maatschappelijk kapitaal.

Ofwel kan de onderneming op een andere wijze aantonen dat ze over onvoldoende financiële middelen beschikt om zelf een outplacementbegeleiding te financieren en dit doordat de continuïteit van de onderneming bedreigd is door moeilijkheden die op min of meer korte termijn kunnen leiden tot het ophouden van betalen.

Dit zijn dezelfde voorwaarden als deze die de rechter moeten leiden wanneer hij een gerechtelijk akkoord toestaat. Verschil is dat niet moet zijn voldaan aan de voorwaarde dat het bedrijf nog overlevingskansen heeft.

Op voorstel van het ACV werd wel voorzien dat het Herplaatsingsfonds ook kan aangesproken worden door de eventuele overnemer van het bedrijf dat failliet is verklaard of in zware moeilijkheden is beland. Hiermee wordt beoogd overnames te bevorderen. Totnogtoe werd geen gebruik gemaakt van deze mogelijkheid.

3. WELKE WERKNEMERS?

Alle werknemers van de bovenvermelde ondernemingen kunnen in aanmerking komen.

De Minister kan eventueel wel, na advies van de begeleidingscommissie (zie verder), prioriteiten bepalen.

In theorie kan het Herplaatsingsfonds eveneens tussenkomen in de kosten voor de “outplacement” van gefailleerde zelfstandigen, alsmede van de helpers van zelfstandigen, die werknemer willen worden. Hiervan werd tot op heden echter nooit gebruik gemaakt.

De maatregel is beperkt tot werkenden in het Vlaamse gewest. De woonplaats heeft geen belang.

Bij het faillissement van Sabena betekende dit dat het Herplaatsingsfonds ook had kunnen tussenkomen voor de outplacement van de Sabéniens die in Brussel of Wallonië woonden. Voor dit dossier hebben echter ook de andere Gewesten hun verantwoordelijkheid genomen.

4. WELKE TUSSENKOMST?

De tegemoetkoming bedraagt maximum € 2.100 per werknemer (inclusief BTW). Dit plafond kan op voorstel van de stuurgroep (zie verder) wel verdubbeld worden (tot € 4.200) voor personen die moeilijker herplaatsbaar zijn. Die verdubbeling is echter beperkt tot maximum 20 % van de begeleide werknemers.

De tegemoetkoming kan enkel gebruikt worden voor outplacementbegeleiding via een erkend outplacementbureau. Dit wordt echter breed geïnterpreteerd. Het kan ook gaan om opleiding die nodig is voor het behoud en de versterking van de inzetbaarheid op de arbeidsmarkt. Ook de kosten van herkenning, erkenning en certificatie van verworven competenties kunnen met de tegemoetkoming van de activiteiten inzake herkenning, erkenning en certificatie van verworven competenties betaald worden.

Bij de piloten van het failliete Sabena kwam het Herplaatsingsfonds bijvoorbeeld tussen voor de financiering van de opleidingen die de piloten verplicht moeten volgen om hun licentie te behouden.

Wanneer het Herplaatsingsfonds tussenkomt, dan kan het aan de curator, vereffenaar of commissaris (niet aan de gewone werkgever of overnemer) ook een forfait toestaan van maximaal € 530 euro, BTW inbegrepen, ter vergoeding van zijn werkingskosten.

De vermelde bedragen worden op 1 januari van elk jaar geïndexeerd.

5. HOE AANVRAGEN ?

Om de tegemoetkoming te verkrijgen moet een aanvraag vertrekken naar de Administratie Werkgelegenheid. Dit gebeurt via aangetekend schrijven, te zenden naar :

Ministerie van de Vlaamse Gemeenschap
Administratie Werkgelegenheid
Markiesstraat 1 - 8ste verdieping
1000 Brussel.

De aanvraag moet gebeuren door:

- de curator bij faillissement, of eventueel de overnemer van het failliete bedrijf ;
- de vereffenaar bij de VZW's die gerechtelijk worden ontbonden wegens kennelijk onvermogen;
- de commissaris, werkgever of overnemer bij gerechtelijk akkoord;

- de werkgever of overnemer bij andere bedrijven in zware financiële moeilijkheden.

Dit moet wel gebeuren binnen de drie maanden:

- voor faillissementen en VZW's die gerechtelijk worden ontbonden moet de aanvraag gebeuren binnen de drie maanden na de aanstelling van de curator of vereffenaar;
- bij overname na faillissement of de VZW die gerechtelijk wordt ontbonden, moet de aanvraag gebeuren binnen de drie maanden na overname;
- in de twee andere gevallen (gerechtelijk akkoord of zware financiële moeilijkheden) moet de aanvraag gebeuren binnen drie maanden na goedkeuring van het sociaal plan.

Op de administratie Werkgelegenheid zijn aanvraagformulieren beschikbaar. Deze kunnen ook van hun website worden afgeladen (zie verder).

Hun aanvraag moet, samen met de nodige bewijsstukken, worden opgestuurd. Die bewijsstukken zijn:

- een personeelslijst van de werknemers met opsplitsing naar geslacht en leeftijd; als de aanvraag slechts een deel van de werknemers betreft ook aanduiding van de werknemers voor wie de tussenkomst wordt aangevraagd;
- bij faillissement: een afschrift van het vonnis van faillissement;
- bij VZW's die gerechtelijk worden ontbonden wegens kennelijk onvermogen: een afschrift van het vonnis;
- bij gerechtelijk akkoord: een afschrift van het vonnis waarin het gerechtelijk akkoord wordt toegestaan;
- voor andere ondernemingen: bewijs van de zware financiële moeilijkheden.

Wat dit laatste betreft heeft de onderneming (of overnemer) de keus.

Ofwel wordt aangetoond dat als gevolg van verliezen het netto-actief is gedaald tot minder dan de helft van het maatschappelijk kapitaal.

Ofwel wordt op een andere wijze bewezen dat de onderneming onvoldoende financiële middelen heeft om zelf een outplacementbegeleiding te financieren en dit doordat de continuïteit van de onderneming is bedreigd door moeilijkheden die op min of meer korte termijn kunnen leiden tot het ophouden van betalen. Deze voorwaarden werden overgenomen uit de wetgeving op het gerechtelijk akkoord. Als voorbeelden van bewijsstukken worden in het uitvoeringsbesluit voorzien:

- attest van erkenning als onderneming in moeilijkheden;
- goedgekeurde en neergelegde jaarrekeningen van het voorbije exploitatiejaar;
- periodieke financiële rapporten van de laatste zes maanden;
- verslag van de kamer van handelonderzoek waaruit blijkt dat er problemen zijn om de schuldeisers te betalen.

Uiteindelijk is het aan de Begeleidingscommissie om hierover een advies te verlenen aan de Minister.

Bovendien moet bewezen worden dat er goedkeuring is van de aanvraag door de aanwezige vakbonden, wanneer vereist.

Bij faillissement of gerechtelijke ontbinding moet mede-ondertekening gebeuren door de aanwezige vakbonden, maar enkel wanneer de aanvraag gebeurt voor een deel van het ontslagen personeel. Slechts in dat geval is er immers risico op discriminatie tussen het personeel. Wanneer er een ondernemingsraad is/was, is goedkeuring vereist door alle vakbonden die zetelen in de ondernemingsraad. Bij ontstentenis daarvan moeten de vakbonden tekenen die een syndicale afvaardiging hebben voor de personeelscategorie waarvoor de aanvraag wordt ingediend. Wanneer er noch een ondernemingsraad, noch een syndicale afvaardiging is, dan tekenen ofwel de vakbonden vertegenwoordigd in het STC (in de toekomst wordt dat de SERR, de sociaal-economische raad van de regio), ofwel de vakbonden vertegenwoordigd in het paritair comité bevoegd voor de betrokken personeelscategorie.

Bij gerechtelijk akkoord of bij andere bedrijven in zware financiële moeilijkheden, moet een sociaal plan worden meegestuurd dat is goedgekeurd door de aanwezige vakbonden (in ondernemingsraad, syndicale afvaardiging, STC of paritair comité, cf. hoger).

6. HOE WORDT DIE AANVRAAG BEHANDELD?

Er werden in het besluit en naar procedure een aantal waarborgen ingebouwd om zo snel mogelijk duidelijkheid te creëren:

- aanvragers worden onder druk gezet om het dossier tijdig volledig te krijgen: de administratie kan onvolledige dossiers na een periode van 3 maanden, vanaf het opvragen van ontbrekende informatie, terugsturen;
- van zodra een dossier volledig is, wordt het binnen de vijf werkdagen door de administratie overgemaakt aan de begeleidingscommissie van het Herplaatsingsfonds in de schoot van de SERV, met daarin de sociale partners (Chris Serroyen voor het ACV);
- deze commissie brengt advies uit binnen de 15 werkdagen (meestal via schriftelijke procedure);
- binnen de 5 werkdagen na het advies wordt het dossier aan de Minister voorgelegd.

Het is de Minister van Werkgelegenheid die finaal beslist.

Voor kleine dossiers (maximaal 5 werknemers) kan de begeleidingscommissie toelating verlenen aan de administratie om deze onder bepaalde voorwaarden zelf af te handelen, zonder telkens een nieuwe adviesvraag.

7. WAT NA DE GOEDKEURING?

Wanneer een tegemoetkoming wordt toegestaan door de Minister, wordt op initiatief van de aanvrager voor de betrokken onderneming een stuurgroep opgericht.

Deze bestaat uit:

- de aanvrager;

- de vakbonden aanwezig in ondernemingsraad, syndicale afvaardiging, STC of paritair comité (cf. hoger);
- een vertegenwoordiger van de administratie Werkgelegenheid;
- een vertegenwoordiger van het bevoegde STC;
- eventueel ook een vertegenwoordiger van het betrokken sectorale opleidingsorgaan.

De stuurgroep kan zich laten bijstaan door deskundigen.
Enkel aanvrager en vakbonden zijn stemgerechtigd

Deze stuurgroep heeft vooral vier opdrachten:

- keuze van het outplacementkantoor;
- selectie van de werknemers die in aanmerking komen (wanneer niet voor alle werknemers outplacement werd toegestaan);
- aanduiding van de werknemers waarvoor de eventuele verhoogde tussenkomst geldt (max. 20 %);
- opvolging van verloop en resultaten van de begeleidingsopdracht, op basis van de informatie van het outplacementbureau.

Uiteraard kunnen enkel outplacementbureaus worden erkend die een Vlaamse erkenning hebben (T-groep of bureau erkend in het kader van het decreet private arbeidsbemiddeling).

Die keuze kan slechts gebeuren nadat verscheidene aanbieders werden geraadpleegd. Wanneer in een bepaalde sector onder sociale partners een akkoord werd bereikt om voor langere tijd (max. 2 jaar) met één of meerdere bureaus scheid te gaan, dan hoeft de stuurgroep de markt niet te laten spelen en mag (gedurende max. 2 jaar) zonder verdere raadpleging van aanbieders met dat bureau of die bureaus worden gewerkt. Voorwaarde is wel dat de sector die bureaus ook maar heeft aangeduid na het doorlopen van een procedure waarbij verscheidene aanbieders werden geraadpleegd.

8. WAT MET HET FEDERALE RECHT OP OUTPLACEMENT VOOR OUDERE WERKNEMERS?

Ingevolge de CAO nr. 82 van de Nationale Arbeidsraad werd met ingang van 1 januari 2003 een (beperkt) recht op outplacement gecreëerd voor de ontslagen werknemers die minstens 45 jaar zijn en dit ten laste van de werkgever of het sectorfonds.

Wanneer de werkgever geen outplacement wil of kan financieren, kan de werknemer sinds 1.3.2003 "outplacementcheques" bekomen via de RVA. Dit kan ook in de gevallen gedekt door het Herplaatsingsfonds, zodat er dus een dubbele subsidiëring mogelijk is. Die dubbele subsidiëring is overigens ook mogelijk wanneer de sector de CAO nr. 82 heeft vervangen door een eigen sectorale regeling die ook de gevallen dekt die door het Herplaatsingsfonds worden gedekt.

De SERV heeft op dit probleem van afstemming tussen Vlaams en federaal beleid gewezen in zijn advies bij het ontwerp van uitvoeringsbesluit. Een oplossing ligt evenwel niet voor de hand. De RVA-procedures lijken immers dermate stroef dat het voorlopig ook niet wenselijk is de oudere werknemers op Vlaams vlak uit te sluiten.

Bovendien is de Vlaamse tussenkomst hoger. De sociale partners hebben hierover in elk geval een debat ten gronde gevraagd in de begeleidingscommissie.

9. NUTTIGE WENKEN

- 1° Op de website van de administratie Werkgelegenheid (<http://www2.vlaanderen.be/werk>) vindt u een handleiding, tekst van het decreet en het uitvoeringsbesluit, alsmede aanvraagformulieren. Tevens vindt u daar een faq-rubriek (antwoord op veel voorkomende interpretatievragen).
- 2° Op de administratie is de heer Pascal Storms, adjunct van de directeur, verantwoordelijk voor het dossier. U kunt deze op bovenvermeld adres aanschrijven, ofwel sneller bereiken op volgende wijze :
Tel.: 02/553.44.12
Fax: 02/553.44.22
pascal.storms@ewbl.vlaanderen.be
- 3° Houd de termijn van 3 maanden na het faillissement/vereffening/overname goed in de gaten. Die termijn is immers voorgeschreven op straffe van onontvankelijkheid. Vraag daarom dat hoe dan ook een aanvraag wordt ingediend binnen die termijn, zelfs als nog niet duidelijk is of er vraag is naar of behoefte aan outplacementbegeleiding (afhankelijk van het resultaat van eventuele overnameonderhandelingen). Overigens is niet vereist dat het dossier binnen die termijn van 3 maand al volledig is. Stukken zoals het sociaal plan kunnen worden nagestuurd.
- 4° Van de stuurgroep op de onderneming wordt verwacht dat men de concurrentie laat spelen en mogelijke aanbieders tegen elkaar uitspeelt. Belangrijk is van bij de aanvang de inhoud van die offerte-aanvraag goed te bewaken, zodat maximale kwaliteit wordt gewaarborgd. Het medebeslissingsrecht voor de vakbonden bij de keuze van het bureau dat instaat voor de ontslagbegeleiding moet benut worden om kwaliteitseisen te stellen en garanties naar de werknemers te bedingen.
Daarbij moet bijvoorbeeld bewaakt worden dat de garanties die de CAO nr. 51 inhoudt voor outplacement (begeleiding tot een nieuwe betrekking is gevonden of tot twee jaar of tot een tijdstip door de vakbonden meebepaald; hervatting van de opdracht bij ontslag...) niet worden ondergraven door andere vormen van begeleiding.
Belangrijk is ook op voorhand als vakbonden te bedingen dat de stuurgroep gedetailleerd geïnformeerd wordt over het verloop van de actie, de moeilijkheden en de resultaten.
- 5° Om de procedure te versnellen worden de erkende outplacementbureaus via de website van de Administratie ingelicht over nieuwe aanvraagdossiers en worden zij uitgenodigd om spontaan een offerte in te dienen bij de curator, resp. vereffenaar, commissaris of onderneming).

- 6° Een belangrijke innovatie in 2003 is dat de sectorale sociale partners voor een periode van 2 jaar, na raadpleging van de markt, één of meerdere bureaus kunnen selecteren. Dit kan in concrete dossiers de procedure aanzienlijk versnellen. Immers moet de stuurgroep dan niet meer eerst zelf de markt raadplegen. Het is wenselijk dat zoveel mogelijk sectoren van deze mogelijkheid gebruik maken. Er moet wel worden bewaakt dat de concurrentie bij die tweejaarlijkse selectie volwaardig kan spelen. Dit biedt ook de gelegenheid duidelijke kwaliteitseisen te stellen aan de bureaus.
- 7° Er werd nu uitdrukkelijk bevestigd dat ook opleiding en EVC kunnen worden gefinancierd. De outplacementbureaus hebben die know-how vaak niet. In zo'n geval is het de bedoeling dat de opdracht wel wordt toevertrouwd aan een erkend outplacementbureau, maar dat deze in onderaanneming werkt met opleidingsinstellingen en/of instellingen gespecialiseerd in EVC. Samenwerking met sectorale opleidingsinstellingen moet daarbij niet worden uitgesloten.
- 8° De teloorgang van een bedrijf creëert vaak slachtoffers vóór het eigenlijke faillissement/vereffening/gerechtigd akkoord of bij andere bedrijven. Een deel van de werknemers is misschien al ontslagen vóór het faillissement. Of er volgen (collectieve) afdankingen bij KMO's die afhangen van het bedrijf dat failliet is gegaan. Het Herplaatsingsfonds komt niet tussen voor deze werknemers. Niets belet evenwel andere financieringsbronnen te zoeken voor deze werknemers : sectorale middelen, Europese middelen,...
- 9° Snelheid is de eerste opdracht. Bij elke dag die verloren gaat, dalen de baten van outplacement. Dat betekent: zo snel mogelijk een aanvraag binnen; zo snel mogelijk het dossier volledig; zo snel mogelijk een stuurgroep samenstellen en een bureau kiezen (tenzij de sector dit al heeft gedaan voor twee jaar). Voor samenstelling van stuurgroep en raadpleging van de markt is het zelfs aangewezen niet de finale goedkeuring af te wachten (totnogtoe werden quasi alle aanvragen zonder probleem ingewilligd). Hoger stelden we reeds dat de bureaus zelfs via de website worden uitgenodigd spontaan te solliciteren vanaf de indiening van de aanvraag.
- 10° Voor elk aanvraagdossier wordt op de website van de Vlaamse administratie nauwkeurig de stand van zaken bijgehouden. Je kan daar ook voor vroegere dossiers gaan kijken welk bureau de klus heeft geklaard.
- 11° De nieuwe sociale interventieadviseurs bij de VDAB hebben uitdrukkelijk ook als opdracht hulp te verlenen bij eventuele voorbereiding van een aanvraag. Je kan daar dus steeds beroep op doen.

Chris Serroyen